

ディーセントワーク - セーフワーク - HIV/エイズ

2006年 ILO 仕事における安全と健康のための世界の日レポート

国際労働機関(ILO)

目次

ILO のディーセントワーク・アジェンダおよび労働安全衛生の役割-----	4
セーフワークはディーセントワーク・アジェンダに寄与-----	5
HIV/エイズ、労働安全衛生、そしてディーセントワーク-----	6
HIV/エイズと仕事における安全衛生-----	7
使用者団体と労働者団体の役割-----	9
HIV/エイズと仕事における心理社会的問題-----	10
HIV/エイズと労働監督-----	11
HIV/エイズおよび労働安全衛生に関する情報、教育、研修-----	13

「仕事における安全と健康のための世界の日」は毎年 4 月 28 日に実施される。ILO が初めてこの日を定めたのが 2001 年、そして 2003 年になって「世界の日」は、職場に予防的な安全衛生の文化をつくり維持させていくという方法を促進するための日と改められた。2006 年「世界の日」は、ディーセントで安全な労働を通じて職場関連の事故や病気を予防することに焦点を当てる。

「仕事における安全と健康のための世界の日」は、1989 年にアメリカとカナダの労働者が死傷した仲間の労働者を追悼するために設けた「労災被災者国際追悼デー」が発端で、以来毎年 4 月 28 日に実施されてきた。ICFTU（国際自由労連）とグローバルユニオン（国際産業別労組）はこれを世界的なイベントへと発展させ、持続的な労働と職場という概念を包含する取り組みへと拡大させた。「労災被災者国際追悼デー」は現在、世界 100 カ国以上で実施されている。

2006 年「世界の日」に当たって、政府、使用者団体、労働者団体の三者に対して、労働災害と疾病の予防というテーマに沿ってそれぞれが影響可能な範囲内で啓蒙活動を行っていくよう、強く促す。また労働の世界に従事する者すべてに対しては、単に 4 月 28 日だけでなく 1 年を通して常に自分たちの労働慣行を見直し、事故や病気を回避するための予防的行動とは何かを明らかにしていくよう求める。

この重要な「世界の日」を促進するために皆様方の参加を呼びかけます。

ディーセントワークとは

ディーセントワークとは、児童労働、強制労働、差別がなく、男女に結社の自由があり、働くことができないときには基本的な保護が与えられる仕事です。また、安全で、人々が発言権をもつ仕事です。

ILOが掲げるディーセントワーク・アジェンダ、および労働安全衛生が果たす役割

「今日、ILOの第一義的な目標は、男女が自由・平等・安全・人間の尊厳という条件のもとで尊厳ある生産的な仕事を獲得できる機会を促進することである」(ILO ソマビア事務局長)

ディーセントワークとは人々の労働生活における願望を集約したものである。人々は、生産的で公平な所得をもたらす労働を願望すると同様に、安全な労働を欲する。人々は職場における安全と、家族のための社会的保護と、自らの発展と社会的統合に向けた明るい展望を希望する。労働者は自らの関心事を表現する自由と団結する自由、そしてすべての男女労働者の生活・機会均等・平等待遇に影響を及ぼす決定に参加する自由を持ちたいと願っている。

従って労働安全衛生はディーセントワーク・アジェンダの不可欠な一部である。言い換えれば、かりに賃金が高い仕事でもそれが安全でない場合、ディーセントワークとは言えない。かりに思いのままにできる仕事であっても、その労働者の健康を危険に曝すのであれば、ディーセントワークではない。かりに雇用契約が公正でも、労働者の健康と幸福を損なう仕事であれば、それはディーセントワークではない。

ディーセントワークは、経済と社会の進歩を促すグローバル/国内/地域の各レベルにおける戦略の中核でなければならない。貧困削減に向けた行動の中心であり、また公平で包括的で持続可能な開発を達成するための手段である。ILOは、労働安全衛生を促進することによって、また雇用、社会的保護、労働基準、労働の基本原則と権利、そして社会対話に関する活動を推進することによって、ディーセントワーク促進に向け行動する。

世界中の人々は、こうした領域の欠如・格差・疎外にさらされている。その具体的な形は、失業や不完全失業、劣悪で非生産的な作業、危険な労働と不安定な収入、諸権利の否定、ジェンダー不平等、移民労働者の搾取、届かない主張や声、病気・障害・高齢に直面した際の不十分な保護と連帯、となって現れている。ILOのプログラムはこうした諸問題の解決策を目指している。

労働安全衛生におけるILOの責務は、「安全で健康な職場環境 - セーフワークに関するインフォカス・プログラム」の推進である。これは労働安全衛生の分野における基準設定活動、啓発活動、技術協力プロジェクトなどを扱ったプログラムで、ディーセントワーク・アジェンダの一部であるセーフワークを実現するため、次の4つを主要目的に掲げている：

- ・ 予防的な政策やプログラムを開発する
- ・ 脆弱な労働者層に有効な保護をさしのべる
- ・ 政府、使用者団体、労働者団体の能力を高める
- ・ 労働者保護の促進が社会と経済に与える影響について、政策立案者や意思決定者による立証と認識を確保する。

ディーセントワークはセーフワークでなければならない。

セーフワークはディーセントワーク・アジェンダに寄与

労働安全衛生は、ILO が 1919 年の設立以来、基準設定などの活動の根幹に据えてきた問題である。労働災害や職業性疾患は甚大な人的損失を招く。ディーセントワークにとっては障害であり、経済的コストも上昇する。労働災害等により亡くなる人は年間 220 万に上る。ところが労働安全衛生に対する一般の認識は低下傾向にある。優先されてしかるべきはずなのに、そうではない場合が余りにも多い。これは変えねばならない。そしてそのための行動を国内的・国際的に喚起し促進していかねばならない。4月28日に実施される「仕事における安全と健康のための世界の日」などのキャンペーンは、ディーセントで安全な労働に向けた ILO 活動の一環である。

労働安全衛生に関する ILO 活動の指針となっているのが、ILO のさまざまな文書である。例えば ILO 条約、勧告、行動規範、ガイドラインをはじめ、労働安全衛生に関する ILO エンサイクロペディアなどの資料が幅広く用意されている。近年の主要な成果としては「労働安全衛生に関する ILO グローバル戦略」がある。これは ILO や ILO 加盟国が今後数年にわたって取り組む安全衛生活動の指針となるもので、その戦略的なアプローチの基本は、予防原則とあらゆるレベルにおけるシステムティックな管理である。企業のマネジメントシステムは労働におけるあらゆる問題と危険、つまり労働災害やアスベストから動物寄生虫まで、そして HIV / エイズから青年労働者が抱えるニーズまで、すべてを網羅できねばならない。それと並行して加盟国による国内法や規則の実施、さらには労働安全衛生の促進を支え、調整し、監視するために国が確立した知識や推進のためのツールなどの枠組みも必要である。

「労働安全衛生に関する ILO グローバル戦略」は、ILO の取り決めについて、労働安全衛生を、従ってディーセントワークを促進するための中心的柱と位置づけている。同時に ILO 基準も、他の行動手段ともっとうまく連携させる必要がある。例えば広報、啓蒙、知識拡大、管理、情報配布、技術協力などの活動を通して効果の最大化を図る必要がある。グローバル戦略が特に強調しているのは国内における政労使三者のコミットメント、予防的アプローチを強化するための国内行動、安全衛生の予防的文化の必要性で、いずれも仕事における安全衛生を永続的に促進していくための鍵である。

ILO とその加盟国は、労働安全衛生を促進していくリーダーでなければならない。われわれが欲する変化を目指そうとするなら、そのために必要なパートナーシップを一緒になって築いていかねばならない。

HIV/エイズ - ディーセントワーク - セーフワーク

HIV の世界的蔓延は、ディーセントワーク・アジェンダのあらゆる側面にとって、そして持続的発展と貧困削減の達成を支援する場合において脅威である。労働力の供給が減り、労働者とその扶養家族たち数百万人の生命を危機にさらす。HIV やエイズと共に生きている人の 10 人のうち 9 人は労働世代である。労働者の持つ技能や経験の損失は、生産性を低下させ、持続的ベースでモノとサービスを提供する国家経済の力を損なう。労働における基本原則と権利も、感染者に対する差別が生じることによって脅かされる。

他方、ディーセントワーク・アジェンダでは、危機や災害や発生する諸問題の影響への対処の仕方といった問題に関して、どうすればより統合したアプローチが取れるかを、労働世界の利害関係者すべてに示している。アジェンダは、事業場の方針や計画を導き出し、労働者権利を保護するための倫理的・法的枠組みを提供する。このアジェンダを活用することにより、ILO は雇用のフォーマル/インフォーマル両部門に対応し、HIV/エイズがもたらす社会的・経済的影響への対策確立に寄与し、HIV/エイズの予防とケアと治療へのアクセスを支援することができる。

また HIV/エイズは、ディーセントワーク・アジェンダを構成する労働安全衛生問題にも合致する。上述の通り、安全な職場の提供はディーセントワークを成立させるための一要素である。HIV は、血液もしくは体液への接触の恐れがある多くの職種で、職業上のリスクとなっている。その最も顕著な例は医療労働者や応急処置を行う者だが、他にも例えば拘置所職員や保安要員、火葬場やゴミ処理場の職員、ボディーピアスの業者なども該当する。HIV は事業場等における通常の接触では感染しないが、どんな職場環境であれ事故は起こり得る。従って、いかなる職業であろうとも、安全でディーセントな事業場の提供は即ち、HIV 感染に対して適切な予防策を講じることを意味する。

インフォーマル/フォーマルの両部門を含め職業自体にさほど問題がないものの、むしろその職業を取り巻く状況が労働者を HIV 感染の危険性を孕む行動へと追いやるケースがある。特に当てはまるのが、長期にわたって家庭や家族と離れている労働者である。例えば長距離輸送のトラック運転手、船員、治安部隊や石油掘削の労働者らがこれに該当しよう。移民労働者や出稼ぎ労働者も同じように家を離れ、時には家族との別居を強いられることも珍しくない。さらに彼らは情報や福祉や権利の尊重からも疎外されて、ますます危険な状況に置かれる。各部門・各産業で独自のニーズに対応した対策を講じる必要がある。

ILO のエイズ対策の主なツールとして「HIV/エイズと働く世界に関する行動規範」がある。これは職場関連の行動のための枠組みである。政策を開発する上での主原則、そして企業・地域社会・国の各レベルにおけるプログラム立案に向けた実際的ガイドラインを示しており、主要な行動領域として次を挙げている：

- HIV の予防
- エイズが仕事の世界に与える影響を管理し緩和すること
- HIV/エイズに感染/罹患した労働者の介護と援助

- ・ HIV 感染、或いはその可能性を理由とする汚名と差別の撤廃

HIV / エイズと仕事における安全と健康

職場での HIV 感染を予防するためには、どのような労働安全衛生対策を講じる必要があるか？

「HIV / エイズと働く世界に関する行動規範」は主要原則の一つとして以下を掲げている：

4.4 HIV 感染防止のために、1981 年の職業上の安全および健康に関する条約 (ILO 第 155 号条約) の規定に従い、労働環境はすべての関係者にとって実行可能な限り健康的で安全であるべきだ。健康的な労働環境を確立し維持するためには、職場、機械、設備、作業工程が安全で危険がなく且つ健康上のリスクとなつてはならない。また作業環境に存在する化学的、物理的、生物的物质が健康に害を及ぼさないように、必要な保護策を講じなければならない。

健康的で安全な職場環境をつくるには HIV 感染の恐れがある職業上の危険要因をどう防ぎ対処するのだが、それだけではない。職場の他の危険についても同時に検討し、リスク要因どうしが互いの障害にならないよう保証しなければならない。従ってディーセントな労働環境づくりとは、労働における身体的・精神的健康の最大化を図ることであろう。そしてエイズ関連の病気を抱える職員に適切な便宜を図るなど、その身体的、精神的健康状態を考慮しながら能力に見合った仕事を可能にすることであろう。

セーフワークの慣行は労働者の健康を守り、彼らの自信を高める。職場での HIV 感染やその他血液を媒体とする感染症のリスクを最小限に抑えるには、衛生、教育、普遍的予防策の適用、が基本となる。普遍的もしくは標準的な予防策は、感染の有無や、その可能性の程度に関わりなく、すべての血液や体液を危険の潜在的要因として取り扱うための戦略へと通じる。普遍的予防策はもともと医療部門のために開発されたものであるが、すべての職場に適用可能な方策として「HIV / エイズ行動規範」の中に取り入れられている。とりわけ医療関連の労働者でリスクが高いことを認識した ILO は、WHO と協力して「医療サービスと HIV / エイズに関する合同ガイドライン」を作成した。その意図は、安全で健康的でディーセントな労働環境を促進することによって理解を深め、恐怖を減らし、差別に対処すること、そして医療労働者が最も必要とされる国々で病気や移住によってこれら労働者の大量消失が起きている事態を阻止するという点にある。

HIV / エイズに関係する職場を含めすべての状況で安全で健康な職場環境を実現するために、ILO は「労働安全衛生マネジメントシステムに関する ILO ガイドライン (ILO-OSH2001)」を開発した。労働者を危険から守るため、使用者に対し、労働に起因するケガ・疾病、事故、死亡をなくす手段として、体系的なアプローチを採用するよう定めている。このガイドラインに基づいて労働安全衛生プログラムを策定する企業は、次のような段階を踏むこととする：

- (a) **指針の確立**：労働安全衛生の諸原則と労働者参加を踏まえた、そしてプログラムの骨格となる指針を立てる。
- (b) **指針に沿ったシステムの構築**：例えば責務や責任の系統、権限、研修、事故の記録、コミュニケーションなどのメカニズムをつくる。
- (c) **立案と実施**：目的、初期調査、システム計画、開発、実施など。
- (d) **評価**：実施状況のモニタリングと実態調査；職業関連の負傷、疾病、職業病、事故の調査；監査と管理体制の見直し
- (e) **改善のための行動**：労働関連の負傷と疾病、職業病、危険な災害などを予防し抑制するために予防的・是正的対策を講じると共に、政策やシステムや技術を常に最新化し改善するなどの行動をとる。

安全衛生のシステムを有効なものにするには、権限を持った機関と使用者、それに労働者とその代表が共に参画することが必要だ。安全で衛生的な職場環境を提供する包括的責任は使用者にあり、使用者は労働安全衛生への取り組みを明確に示さねばならない。その方法としては、安全衛生プログラムを文書にして労働者とその代表が利用できるようにする。プログラムには、予防原則、危険物質の特定、リスク評価と管理、情報と研修を盛り込む。いっぽう労働者には、この労働安全衛生プログラムを使用者と協力して実施する義務がある。労働者は、職場において自分自身と他の労働者を職業上の危険から守るために計画された手順やその他指示を尊重し、従わねばならない。こうした労使合同の行動を可能にする一つのメカニズムとして認識されているのが安全衛生合同委員会である。この労使の機関には、社会的対話を利用できるという利点、また関連する多くの問題に対応している既存の機関、という利点がある。職業による HIV を予防するための中心軸としてこの機関を活用すれば、有益な相乗効果が得られる。

どこの職場においても、HIV に対するリスク管理からスタートしなければならない。その上で、その特殊な環境でどんな対策が必要かをみきわめる。リスク管理はまず危険の特定から始まる。次に明らかになったリスクの精査、そしてそのリスクを抑制するための対策決定へと進む。

労働における HIV 感染の防止と危機管理のための対策が効果的で持続的であるためには、モニタリングと評価が必要であろう。職場でモニタリングと評価の担当者やグループを決めておく。この担当者はあらゆるカテゴリーの労働者を代表していなければならない。またその情報を労働者全員に知らせなければならない。モニタリングと評価のポイントは：

- (a) 職場の方針や手続きの有効性；
- (b) 情報や教育プログラムの有効性；
- (c) 標準的な予防策の順守レベル
- (d) 事故の正確な記録と分析
- (e) 取った行動の有効性とフォローアップ

使用者団体と労働者団体の役割

職場での健康、もっと限定して労働関連の健康と HIV / エイズの問題に取り組むとき、社会的パートナーは極めて重要な役割を担う。両者にはそれぞれ連絡がとれ、影響が及ぶネットワークを持っており、省庁（労働や健康を所管すると否を問わず）や NGO には不可能な方法で職場への浸透を図ることができる。使用者団体と労働者団体はそれぞれの構成員と利益を共有する。それを利用することで、社会的パートナーは、労働安全衛生と HIV に関連する諸問題への適切な対応を促進できる。例えば、それぞれの構成メンバーのための HIV 戦略を開発したり、基準や政策を作成するという貢献が可能だ。こうしたネットワークはメンバーに向けて情報発信する際や、適切な啓発活動を実施する際に特に役立つ。教育訓練も同様である。疎外されがちな人々にも有効に浸透させるための手段となり得る。

また使用者団体や労働者団体は、構成メンバーの利益を代弁することによって、汚名やあらゆる形態の差別からの保護を保証できる。さらに関連法規の遵守状況監視のため、産業医などの衛生スタッフと共に活動できる。場合によっては、メンバーに有効なプログラムへのアクセス、例えば自主的なカウンセリングと検査、治療プログラムなどへのアクセス、を改善することもできよう。

社会的対話（労使間の自由な話し合い）は、安全衛生問題に的確に取り組む上での鍵となる。安全衛生委員会が、社会対話を通じて労働安全衛生に対処するための、そして職場の HIV / エイズに対処するためのメカニズムであることは既に証明されている。委員会は 1981 年の労働安全衛生に関する ILO 条約第 155 号の枠組みから生まれた。このメカニズムを通して労使は安全衛生に向けた職場の行動について提案を行い、発展させ、監視し、報告を行う。委員会は、HIV / エイズへの対応にすぐさま適用可能なツールを用いて安全衛生を促進することができる。

ここで政府の役割も思い出してみよう。HIV / エイズ感染のリスクをできる限り減らしてディーセントで安全な職場環境を提供しそして差別のない職場環境をつくるために、政府が大勢の人員を国のスタッフとして雇用したり、またそうした責任を担ったりするケースが多い。政府が医療ケア労働者の主たる雇い主である国は多く、そうした場合に政府は HIV 感染の可能性とその予防方法に特別な留意を払うことが必要だ。

最後に、しかし非常に重要な点として、労使が共に活動すること、HIV と労働安全衛生に職場が一体となって対応していることを示せば、キャンペーン全体の強化につなげることができる。この具体的事例に、国際自由労連（ICFTU）と国際使用者連盟（IOE）が 2003 年に発表した共同声明「一緒に HIV / エイズと闘おう：将来の取り組みのためのプログラム」がある。この声明文書には IOE 事務局長と ICFTU 書記長の両方が署名し、それぞれのメンバーに対して、HIV / エイズを最優先課題とすること、そして合同計画を開発するよう呼びかけている。こうした社会的対話が行われて初めて、HIV / エイズ撲滅やその他職場の健康問題への取り組みが強化される。

HIV の流行によって国家の経済成長は停滞する。従ってその影響を少なくすることは使用者団体・労働者団体の双方にとって大きな利益となる。HIV が蔓延している 40 カ国以上を見てみると、1992 年から 2002 年の間に GDP が年平均 0.2% 低くなっている。年平均 250 億米ドルの損失に相当する。働き盛りの人たちの中で HIV が広がれば広がるほど、GDP の成長率は抑えられる。GDP 成長率が低くなれば雇用の創出が減り、雇用が減り、所得の増加も鈍る。HIV / エイズへの取り組みを促進することによって、社会的パートナーにとって利益となることは明白である。

労働における HIV / エイズと心理社会的問題

HIV / エイズは単に医療だけの問題ではない。文化的な信条や志向に深く根ざした、社会・経済・政治が複雑に絡み合った問題である。そのために、労働の世界に与える具体的で深刻な影響のうち、特に心理社会的影響についての考察が必要である。これまで HIV / エイズは一般に医療の問題としてのみ受け止められてきた。それゆえに、多くの政府・使用者・労働者は、この病の流行に適切且つ効果的に対応する上で必要な技術的・制度的な能力を発展させてこなかった。これに対して ILO は、SOLVE プログラムを開発して、心理社会的諸問題、例えばアルコール、麻薬、ストレス、暴力といった問題には全体的視野（ホリスティック：身体と精神を統一的に見る）なアプローチが最も効果的な方法の一つであることを示してきた。この全体観的なアプローチは、さまざまな心理社会的問題は単独では起こらず相互作用によって発生するとの認識に立っており、従って統合された方法での対応を試みようとしている。

まず、心理社会的問題が HIV / エイズ感染の引き金になりやすいことをわれわれは考慮しなければならない。例えば、アルコール消費と麻薬の使用は高度なストレスの結果といえるが、いずれもセックス関連の行動に走るなど抑制の低下とリスクテイキングな行動（危険なことを解っていて行動すること）を招きやすい。アルコールが入れば、コンドームの使用やその正しい扱い方がおろそかになりがちだ。麻薬注射は、注射針を使い回すと、HIV 感染の確率が一段と高くなる。暴力は人々、特に女性を感染の危険にさらすだけでなく、今度は彼女たちを他人に危険な陽性患者に変えてしまう。

HIV と共に生きる人々は付随的な問題、たとえば恐怖や緊張などにも苦しめられる。こうした状況から逃れようとする彼らは、時にはアルコールやたばこを大量に飲むなどの異常行動に出て、既に免疫機能が衰えている身体に一層のダメージを与えてしまう。また暴力の犠牲にもなりやすい。非難中傷であれ、身体への暴力であれ、それが彼らの抱える心理社会的問題をいっそう重くする。

心理社会的問題、特に常習やリスクのある行動などの問題を解決するには、志向や知識や行動を変える必要がある。多くの場合、行動を変えるのは難しい。例えば、たばこが自分の健康にとってもその煙を吸う他人にも有害であることは、ほとんどすべての喫煙者が知っている。それなのにニコチン中毒に陥ってしまって、有害であるとの知識だけではな

なか喫煙行動を止められない。人々は HIV に感染しないためには何をすべきかを知っているはずだ。それなのに自分の置かれた社会的・文化的・経済的な状況が邪魔をして積極的な行動を取れなかったりする。人々には、事実を認識することに加えて、行動を変化させ、さらにその新しい行動を維持していくための動機づけと支援が必要だ。麻薬やアルコール中毒との闘いにおいては、既に優れた職場プログラムが確立されている。その教訓をわれわれは HIV 問題でも生かすことができる。

心理社会的問題を解決して HIV / エイズへの取り組みを進めるとき、さまざまな補佐的要素を利用することができるし、職場はそうした要素を働かせることのできる理想的な場所である。職場は、問題に関する効果的なコミュニケーションの発生源になれる。なぜなら労働者は起きている時間の大半をそこで過ごすからである。職場環境はまた、そこでは適切な政策と価値が存在し人権が尊重されるから、補佐的機能を持つ。最後に、職場はサービスへの簡単なアクセスを生み出す手段にもなれる（そうでなければ、労働者はサービスを利用しないかもしれない）。

こうした方法によって労働者の健康が改善され企業の生産性が向上すれば、それは利用者にとって利益となる。HIV 感染を減らし、HIV と共に生きている人々の生活と労働の質を高める点で貢献できる。

HIV / エイズ患者がしばしば汚名や差別の対象とされ、地域社会や職場における敵意の対象にされることを、経営者は知っておく必要がある。HIV / エイズに感染していることを知られ、またはその疑いがあるということだけでその人たちの権利が侵害される。例えば非差別の権利、平等な保護、法の前での平等、プライバシーの権利、移動 / 労働の自由、教育 / 住居 / 医療ケア / 社会保障 / 支援と福祉への平等なアクセスなどへの侵害がしばしば起きる。汚名と差別の激しさは、裏返せば HIV / エイズに対する甚だしい無知の表れである。差別と人権侵害に苦しむ人々は、その弱い立場ゆえにますます感染にさらされ、そしてますます HIV / エイズへの対応を不可能にしてしまう。

HIV / エイズと労働監督

近年、労働監督のあり方が大きく変わった。もっとも良いのは統合された監督方法、つまり監督活動と助言活動を統合して、職業の安全をはじめ職業の衛生、労働条件、社会保障、危険な児童労働、労使関係、その他技術的な調査などに対応するのが最善だという考え方が増えてきている。この手法は、HIV / エイズのように多角的な取り組みを必要とする横断的な問題の場合、かなりの力を発揮する。

職場環境を改善するに当たって、「リスク予防」文化の促進をその基盤に据えるケースが増えてきている。予防文化を確立するための活動としてさまざまなものがある。例えば労働監査、社会対話（安全衛生委員会など）、情報の配布、好事例の共有、その他教育 / 啓発活動、関係当事者間のパートナーシップ構築などが挙げられる。HIV / エイズに関する限

り、予防こそが唯一の治療方法である。

上述した「労働安全衛生マネジメントシステムに関する ILO ガイドライン (ILO-OSH2001)」の活用が増えていることも、労働検査官の役割に変化をもたらしている。ガイドラインを自発的な枠組みとして活用する場合、検査官の仕事は職場を詳細にチェックすることからマネジメントシステムを見直す方向へと変化する。つまり当然の検査項目としてマネジメントシステムのチェックを行うことになる。マネジメントシステムが良好でよく機能している場合、その企業の安全衛生は許容できる水準に達しているはずだ。このことは、包括的な安全衛生政策の一環として HIV / エイズに取り組む場合にも、最善策となる。まずは行動の基盤として、すべての職場で HIV / エイズに関する政策が確立されること。このことを検査官は社会的パートナーに強く働きかけて政策の実施を促すことができる。

労働監督・検査の原則と責任、そして職場における HIV / エイズの管理、この 2 つのリンクづけが不可欠である、と ILO は認識している。その上で、ILO は検査官のためのガイドラインを開発し、その中に教育活動と実際的なツールを盛り込んで、検査官が HIV / エイズを各自の職務に統合できるようにした。

HIV / エイズに対応するには、労働監督の 2 つの原則、つまり社会対話 (労使双方との協力、および労使間の協力) と予防の原則が特に重要である。

労働監督官は、職場の HIV / エイズ対策、そして HIV / エイズに関する ILO 行動規範の枠組みに基づくプログラムを開発する際、労使に対して共に活動するよう働きかけができる。これは、企業で取り得る、単純だが最も重要な手段である。そのプロセスについては、安全衛生政策が採用されたときと比較してみるとよい。労働安全衛生政策の確立は多くの国内法で義務づけられている。政策が確立されると、企業が自主的に法律を実施するための枠組みができる。こうした体制が整うと、検査官の仕事は非常にやりやすくなる。企業自らが目標を設定している場合、検査官は先導役としての立場を強くし、実施役人としての色合いは薄れる。

HIV に取り組んでいる労働監督官にとって何よりのテーマは予防である。事故や病気感染が起きる前に適切に予見し、計画を立て、危険の存在箇所を特定するための組織や取り組みを設け、リスクを調査し、行動を起こささえすれば、仕事関連のすべての事故と疾病は予防することができる。そして関係当事者の協力があれば、これを最大限に達成することができる。企業が自社のリスク管理に乗り出したとき、初めて事故や疾病の日常的防止が可能になる。ここに労働監督官の大きな役割がある。HIV / エイズは労働者の生活と健康を脅かす。従って職場における事故を減らし労働者の健康を増進するためには、検査活動、特に労働検査官の予防的役割に立った活動が求められる。

また労働監督官は使用者を積極的に支援して、HIV / エイズに関する労働慣行の監視と、必要に応じてそうした慣行の是正に当たることができる。現在の慣行をチェックし、質の

確保のために評価を行うことは、マネジメントシステムの重要な一部である。

ILO は検査システムを強化する一助として実地的なツールや手引きを提供している。その一つに「10 項目計画」がある。これは、最も共通していて重要な問題を取り上げることによって検査官が方針を立てやすいように策定された。これまでこうした実地的なツールは世界各地の労働検査に役立ってきた。一段と包括的で統合された研修システムを確立し、その中から職場の HIV / エイズといった問題に対処する特別なツールを開発する上で大きな助けとなっている。

HIV / エイズ、そして労働安全衛生に関する情報と教育

HIV / エイズに関する情報と教育は「社会的ワクチン」と呼ばれることがある。確かに知識は重要だが、それだけでは変化を起こす上で十分とはいえない。支えとなる教育プログラムと、必要に応じて Condom を無料もしくは手頃な値段で提供するといった現実的な対策が必要である。行動規範とそれに付随する教材には、教育に関する実地的なガイダンスがたくさん盛り込まれている。職場という状況下では、使用者団体と労働者団体は共に、HIV / エイズに関する情報を配布し教育を行う上で特に有効な手段となる。

教育訓練

労働者が置かれている状況に応じて、さまざまなタイプの教育訓練を施す必要がある。

HIV 感染のリスクを抑えたい、HIV と共に生きる人々への差別をなくしたい、そういう形で職場運営をしなければならない管理職に対しては、ローカルレベルの法律についての情報を含め、政策立案の訓練が必要であろう。ILO 行動規範は、職場における HIV 対策の確立に焦点を当てると共に、付属資料としてこの規範の実施方法に関する教材も用意している。セーフワークの SOLVE プログラムは、HIV / エイズの心理社会的問題や労働安全衛生に関する政策立案と、重要な啓蒙活動を一体化している。

企業においては、啓蒙と、行動変化を促すためのコミュニケーション・プログラムがあらゆるレベルのすべての労働者に必要だ。そうした研修では次のような重要なメッセージが発信されねばならない。HIV 陽性の労働者がいても、職場での通常の接触では病気感染の恐れはないこと。そして HIV と生きる労働者は、正しい治療を受けることはもとより、職場でも家庭でも地域社会においても社会的な支援の枠組下に入れば、15 年ほどは積極的に生産的な生活を送れるということ。勿論これは、HIV 感染についての基本的事実、および予防方法を十分踏まえた上での話である。

職場での HIV 感染を防止するためには、血液やその他体液に触れる可能性があるすべての労働者を対象に、職場での事故や応急処置に直面したときにどんな方法で感染を予防するかについて教育しておくことが必要だ。職業による感染リスクが低い場合の研修には次を

含める：

- ・ 応急処置
- ・ 普遍的予防策
- ・ 保護具の使用
- ・ 人の血液や体液に触れた場合取るべき正しい処置

これらの予防策を常を守るよう強調することが重要である。HIV 以外にも、血液や体液の接触を通して感染する病気がある。予防策は、HIV の感染者または罹患者だけに関係するのではない。医療労働者そして職業上 HIV 感染のリスクにさらされている労働者を対象にした特別な研修を、それぞれの現場で実施することが必要になる。

情報

HIV や労働安全衛生に関する情報にアクセスできること、それが予防への第一歩である。

どのような基本知識であれその中心部分には、国際的な労働基準、国内の法律、技術的基準、統計とリスク評価のデータ、好事例、科学・技術資料、教育訓練のツール、などが含まれていなければならない。使用者は、安全で衛生的な職場環境を維持する上で必要な情報を収集し、分析し、組み立てるための適切なツールが職場で広く活用されるよう、保証しなければならない。このプロセスには労働者とその代表も参加し、労働者の知識や専門技能が考慮されるようにすべきである。ただし、こうしたデータの収集に関しては、ILO の「労働者の健康調査のための技術的・倫理的ガイドライン（1998年）」に厳しく準拠すべきである。

国際レベルでいえば、ILO は 1959 年以降、CIS（国際安全衛生センター）と呼ばれるユニークなネットワークを構築してきた。世界中のナショナルセンター、協力センター、地域センターで構成されている。全般にこれらのセンター（全部 140）は、それぞれの国で全国労働安全衛生情報センターとなっていて、経済のあらゆる部門における労働安全衛生に携わっている政府、使用者、労働者の三者に有益な情報を体系的且つ迅速に収集し、処理し、配布している。またセンターは、国内の安全衛生に関する質問を受け付ける場所としても機能している。これらセンターの強化、地域ネットワーク確立に向けた連携、労働安全衛生に関するグローバルな情報交換システム、などを目指して現在努力が傾けられている。エイズ関連の情報（そのほとんどは予防努力に関するもの）は CIS ネットワーク情報戦略における主たる要素になっている。

Copyright

© 2006 International Labour Organization

Japanese translation Copyright

© 2006 Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)